

A GUIDE TO

Government
Publications

THE HUMAN RIGHTS CODE, 1981

CA20N

L72

- G73



Ontario

Human Rights Commission

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION

The Ontario Human Rights Commission	4
• Members of the Commission	
• Functions	
The Human Rights Code, 1981 - An Overview	5
Discrimination	6
Harassment	7
Responsibility for Preventing Harassment	8
Discriminatory Signs and Notices	8
Reprisals	8
The Human Rights Code, 1981 and other Ontario Legislation	8
Special Programs	9

AREAS IN WHICH DISCRIMINATION IS PROHIBITED

Services, Goods and Facilities	10
Equal Treatment in Services, Goods and Facilities	
Accommodation	11
Equal treatment in Accommodation	
Harassment	
Contracts	12
What is meant by "Contract"	
Government Contracts, Loans and Grants	
Employment	13
Equal Treatment in Employment	
Employment Advertising	
Application Forms	
Interviews	
Government Contracts, Loans and Grants	
Employment Agencies	
Hiring and Employment Benefits	
Harassment	
Membership in Vocational Associations	15

TABLE OF CONTENTS

PROHIBITED GROUNDS OF DISCRIMINATION

Race, Ancestry, Place of Origin, Colour and Ethnic Origin	16
Exceptions	
Creed	17
Exceptions	
Citizenship	18
Exceptions	
Sex	19
Exceptions	
Sexual Orientation	21
Age	22
Exceptions	
Marital Status	24
Exceptions	
Family Status	26
Exceptions	
Handicap	28
"Because of Handicap"	
Exceptions	
Receipt of Public Assistance	31
Exceptions	
Record of Offences	32
Exceptions	



PROCEDURE

The Right to Complain	33
Filing a Complaint	
Refusal by the Commission to Deal with a Complaint	
Processing Complaints	34
Fact Finding Conference	
Investigation	
Conciliation	
Consideration by the Commissioners	
Reconsideration of Commission Decision	35
Procedure	
Board of Inquiry	36
Appointment	
Powers	
Appeal	
Prosecution	37
Commission Offices	38

INTRODUCTION

The Ontario Human Rights Code was first enacted in 1962. This consolidated various anti-discrimination provisions which had been passed in Ontario, into a comprehensive human rights Code. Since that time the Code has been amended on various occasions, and in 1981 a new Code was enacted; the new Human Rights Code became law on June 15, 1982.

The aim of Ontario's Human Rights Code is to create at the community level a climate of understanding and mutual respect in which all people are equal in dignity and rights, each person is a part of the whole Canadian community, and each has a rich contribution to make to the development and well being of our province.

These principles are expressed in the Preamble to the Code which states:

WHEREAS recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world and is in accord with the universal Declaration of Human Rights as proclaimed by the United Nations;

AND WHEREAS it is public policy in Ontario to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination that is contrary to law, and having as its aim the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province;

AND WHEREAS these principles have been confirmed in Ontario by a number of enactments of the Legislature and it is desirable to revise and extend the protection of human rights in Ontario;

Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows ...

This booklet has been prepared to help the people of Ontario know and understand their rights and obligations under the *Human Rights Code, 1981*, a statute which by the very nature of the rights it protects is technical. When a departure from the statutory language is made in an attempt to clarify, there is some danger of oversimplification. Nonetheless it was felt important to attempt to illustrate the operation of the Code in concrete situations. It should be emphasized that where examples are given identifying particular employment or service sectors, there is no intention to indicate that discrimination is being practised in such sectors. The examples are random and hypothetical.

This booklet is not an exhaustive statement of the legislation, but only a simplified statement of the basic principles. In order to assess the application of the provisions of the Code in a specific situation, readers are asked to consult the *Human Rights Code, 1981*, and to contact the Ontario Human Rights Commission for assistance.

The Ontario Human Rights Commission

Members of the Commission

The Ontario Human Rights Commission, which was established in 1962 with the enactment of the first Ontario Human Rights Code, administers the *Human Rights Code, 1981*. The members are appointed by the Lieutenant Governor in Council. The *Human Rights Code, 1981*, requires that the Commission have at least seven Commissioners. (section 26)

Functions

The functions of the Commission are outlined in section 28. They are:

- (a) to forward the policy that the dignity and worth of every person be recognized and that equal rights and opportunities be provided without discrimination that is contrary to law;
- (b) to promote an understanding and acceptance of and compliance with the Human Rights Code;
- (c) to recommend for consideration a special plan or program designed to meet the requirements of subsection 13(1) (Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.);
- (d) to develop and conduct programs of public information and education and undertake, direct and encourage research designed to eliminate discriminatory practices that infringe the rights protected by the Human Rights Code;
- (e) to examine and review any statute or regulation, and any program or policy made by or under a statute and make recommendations on any provision, program or policy, that in its opinion is inconsistent with the intent of the Human Rights Code;
- (f) to inquire into incidents of and conditions leading or tending to lead to tension or conflict based upon identification by a prohibited ground of discrimination and take appropriate action to eliminate the source of tension or conflict;
- (g) to initiate investigations into problems based upon identification by a prohibited ground of discrimination that may arise in a community, and encourage and co-ordinate plans, programs and activities to reduce or prevent such problems;
- (h) to promote, assist and encourage public, municipal or private agencies, organizations, groups or persons to engage in programs to alleviate tensions and conflicts based upon identification by a prohibited ground of discrimination;
- (i) to enforce the Human Rights Code and orders of boards of inquiry; and
- (j) to perform the functions assigned to it by the Code or any other Act.

The Human Rights Code, 1981 - An Overview

The *Human Rights Code, 1981*, provides that every person has a right to freedom from discrimination

in the areas of:

- services, goods and facilities
- the occupancy of accommodation
- contracts
- employment
- membership in vocational associations and trade unions

on the ground of:

- race
- ancestry
- place of origin
- colour
- ethnic origin
- citizenship
- creed
- sex
- sexual orientation
- handicap
- age (18-65 years in employment; 16 years and over in accommodation; 18 years and over in the other areas)
- marital status (includes cohabitation, widowhood, separation)
- family status (parent-child relationship)
- the receipt of public assistance (in accommodation only)
- record of offences (provincial offences, pardoned federal offences - in employment only).

Harassment

The Code prohibits harassment in accommodation and employment because of sex, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, handicap, age, family status, marital status, the receipt of public assistance and record of offences. It also prohibits an unwelcome sexual solicitation or advance. (Please refer to the section of this booklet in which harassment is discussed).

Exceptions

There are some exceptions contained in the Code. A detailed explanation of these exceptions is given in the section entitled *Prohibited Grounds of Discrimination*. See pages 16 to 32. If you are uncertain as to whether an exception applies in a particular situation, please consult the *Human Rights Code, 1981* or contact the Ontario Human Rights Commission for assistance.

Discrimination

The *Ontario Human Rights Code, 1981*, prohibits the following types of discrimination:

Direct Discrimination (section 8)

Direct discrimination refers to discrimination by a person acting on his or her own behalf. For example, a landlord who refuses accommodation to a person because of that person's race is discriminating directly.

Indirect Discrimination (section 8)

Indirect discrimination is carried out through another person. For example, a landlord who instructs his or her superintendent not to take tenants of a certain race is discriminating indirectly.

Discrimination because of Association (section 11)

Discrimination because of association takes place when a person who associates with a member of a particular race, colour, etc., is denied equal treatment because of that association. For example, a restaurant owner who refuses to serve a white man because he has a black wife is discriminating because of association.

Constructive Discrimination (section 10)

The Code prohibits not only overt discrimination, but also constructive discrimination, or practices that are not openly discriminatory but are discriminatory in their effect.

For example, an employer may require that employees be clean shaven. If the employer refuses to hire an applicant whose religion requires that he wear a beard, the employer may be found to be practising constructive discrimination, unless the exception outlined below is applicable.

Section 10 also requires that there must be a reasonable effort to accommodate the needs of the group of which the person is a member, short of undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the following:

- cost
- any outside sources of funding
- any health and safety requirements

Exception

The Code recognizes that there may be legitimate reasons for imposing a requirement even though that requirement has the effect of disqualifying persons who come within one of the prohibited grounds of discrimination. The person imposing the requirement must be able to show that the requirement is genuine and reasonable in the circumstances, or that the Code specifically allows such a requirement, and that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship.

Harassment

Harassment is defined by the Code as "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome." (section 9(f)) Harassment is a course of comment or conduct consisting of words or actions that disparage or cause humiliation to a person in relation to one of the prohibited grounds.

Harassment in Accommodation (section 2 (2)) and Employment (section 4 (2))

Landlords, people acting for landlords, and co-tenants are prohibited from harassing the occupants of a building on the ground of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance.

Employers, people acting for employers, and co-workers are prohibited from harassing an employee on the ground of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

Sexual Harassment (section 6)

Three types of sexual harassment are prohibited by the Code. The first type is "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome" perpetrated by the person's landlord, someone acting for the landlord, a co-tenant, a person's employer, someone acting for the employer, or a co-worker. Examples of this type of behavior are unwelcome sexual remarks or physical contact.

The second type of behaviour is a sexual advance or solicitation made by a person who is in a position to grant or deny a benefit to another. This is a contravention of the Code when the person making the solicitation or advance knows, or should know, that such behaviour is unwelcome. Unwelcome advances from a supervisor to an employee, from a landlord to a tenant, or from a professor to a student are examples of this type of behaviour.

A third type of prohibited behaviour occurs when a person who is in a position to grant or deny a benefit threatens or institutes a reprisal against the person who rejected his or her sexual advance. An example is the firing or demoting of an employee because the employee has refused a "proposition".

Responsibility for Preventing Harassment

A person who has the authority to prevent or discourage harassment may be considered responsible for failing to exercise his or her authority to do so. If a complaint of harassment goes to a Board of Inquiry, the Board may find that a person, such as an employer or landlord, knew or should have known about the harassment, and could have stopped it. If the Board finds this, the responsible person may be added as a party (section 38(2)(e)), and if the harassment happens again, the Board may make an order against the person as well as against the harasser. (section 40(4)) Please refer to the section of this booklet in which the Board of Inquiry is discussed.

Discriminatory Signs and Notices (section 12)

In addition to the prohibition of discrimination in certain areas, the Code also forbids an announced intention to discriminate, as well as the incitement of discrimination, in employment, accommodation, etc. Such an intention may be displayed to the public or published in signs, notices or symbols, and all such notices are unlawful under the Code.

Reprisals

The *Human Rights Code, 1981* states that every person has a right to claim and enforce his or her rights under the Code, or to institute and participate in proceedings under the Code, without a reprisal or a threat of reprisal for doing so. It is also a contravention of the Code to take a reprisal action against someone who refuses to follow instructions to discriminate against another person. For example, an employer may not dismiss an employee who has filed a complaint with the Human Rights Commission, or has given evidence before a Board of Inquiry. Nor may an employer dismiss an employee who refuses to obey an instruction to discriminate.

The Human Rights Code, 1981, and other Ontario Legislation

Section 46 of the *Human Rights Code, 1981* states that the Code applies to the Crown and its agencies, and takes precedence over conflicting provisions in Ontario statutes and regulations which came into effect after June 15, 1982. Existing legislation and regulations are subject to the Code, unless they contain a clause specifically stating that they apply notwithstanding the Code.

Special Programs

Under section 13 of the *Human Rights Code, 1981*, a special program is a program:

- designed to relieve hardship or economic disadvantage; or
- designed to assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity; or
- that is likely to contribute to the elimination of discrimination prohibited by the Code.

Examples include a special program designed to promote the hiring and advancement of women, or designed to encourage the enrolment of native or mature students in universities.

A person's right to equal treatment without discrimination under the Code is not infringed by the establishment of a special program. The Commission may review a special program to see if it satisfies the requirements listed above, and may declare that it will satisfy the requirements after modifications recommended by the Commission are put into effect.

Anyone wishing to implement a special program may contact the Commission in advance for an opinion as to whether the proposed program meets the requirements of the Code. The Commission may approve the program, or may advise that it be modified.

A person who believes that his or her rights are being affected by a declaration of the Commission with respect to a special program may request the Commission to reconsider its decision. (Please refer to the section of this booklet that deals with reconsideration.)

Exception

The Commission has no authority to review a special program established by the provincial government, its ministries or government agencies.

AREAS IN WHICH DISCRIMINATION IS PROHIBITED

Services, Goods and Facilities

The *Human Rights Code, 1981* states:

Every person has a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. (section 1)

Equal Treatment in Services, Goods and Facilities

The right to "equal treatment with respect to goods, services and facilities" includes those provided by shops, theatres, restaurants, taverns, gas stations, etc. It also includes education and training programs in schools, universities and other educational institutions, the services and facilities provided by hospitals, and the services provided by insurance companies. For example, if a hotel were to require black people to pay a deposit when checking in, but not white people, this would be a contravention of the Code.

Accommodation

The *Human Rights Code*, 1981 states:

Every person has a right to equal treatment with respect to the occupancy of accommodation, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance. (section 2(1))

Every sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control has a right to equal treatment with respect to occupancy of and contracting for accommodation without discrimination because the person is less than eighteen years old.

A contract for accommodation entered into by a sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control is enforceable against that person as if the person were eighteen years old. (section 3(a)(1)(2))

Equal Treatment in Accommodation

The right to "equal treatment with respect to occupancy of accommodation" includes the rental of both residential and commercial accommodation.

When renting either residential or commercial accommodation, the tenant is entitled to protection from discrimination in the terms and conditions of tenancy. This includes the granting of accommodation, the amount of rent, security deposits, rules and regulations, and the termination of a lease, or eviction.

Harassment

The Code prohibits harassment of a tenant on the ground of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, age, marital status, family status, handicap or receipt of public assistance. Please refer to the section of this booklet that deals with harassment for further information.

Contracts

The *Human Rights Code*, 1981 states:

Every person having legal capacity has the right to contract on equal terms without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. (section 3)

“Legal capacity” refers to the legal presumption that anyone who is 18 or older, and is able to understand the nature and consequences of what he or she is doing, can enter into a valid contract.

The Code also states:

Every sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control has a right to equal treatment with respect to occupancy of and contracting for accommodation without discrimination because the person is less than eighteen years old.

A contract for accommodation entered into by a sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control is enforceable against that person as if the person were eighteen years old. (section 3(a)(1)(2))

What is Meant by “Contract”

A contract is an oral or written agreement. All types of contracts are covered by the Code, including those entered into with independent contractors and sub-contractors; a contract for the purchase of a house, condominium or other types of residential accommodation; contracts for the purchase of commercial accommodation, such as office or retail space or an office or retail building; and contracts of insurance, etc.

Government Contracts, Loans and Grants

The Code makes it a condition of every government contract that no employment discrimination shall be practised in the course of performing the contract. This provision applies to contracts with any Ontario government ministry or agency. Ontario government loans, grants and guarantees also have this condition.

This means that the contract, loan, grant or guarantee can be cancelled if a Board of Inquiry finds that there has been discrimination in employment in carrying out the contract, etc. (section 25)

Employment

The *Human Rights Code, 1981* states:

Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap. (section 4(1))

Equal Treatment in Employment

The right to “equal treatment with respect to employment” covers all aspects of employment including recruitment, hiring and all other phases of the employment relationship, such as training, transfer, promotion, apprenticeship terms, dismissal and layoffs. It also covers the terms and conditions of the employment; for example, the rate of pay, overtime, hours of work, vacation benefits, shift work, discipline and performance evaluation.

Employment Advertising

Employment advertising may not directly or indirectly classify or indicate qualifications on the basis of any of the prohibited grounds. (section 22(1))

Application Forms

The right to equal treatment with respect to employment is infringed where employment application forms are used, or written or oral enquiries are made of an applicant, that directly or indirectly classify or indicate qualifications on the basis of any of the prohibited grounds, (section 22(2))

Interviews

It is permissible to ask questions concerning a prohibited ground of discrimination at a personal interview, provided that the Code permits discrimination upon that ground. For example, the Code prohibits an application form that asks “Have you ever been convicted of a provincial offence?” However, an employer may ask in an interview about the applicant’s driving record if he or she is hiring a school bus driver. (section 22(3))

Government Contracts, Loans and Grants

The Code makes it a condition of every government contract that no employment discrimination shall be practised in the course of performing the contract. This provision applies to contracts with any Ontario government ministry or agency. Ontario government loans, grants and guarantees also have this condition.

This means that the contract, loan, grant or guarantee can be cancelled if a Board of Inquiry finds that there has been discrimination in employment in carrying out the contract, etc. (section 25)

Employment Agencies

The right to equal treatment in employment includes actions by employment agencies. (section 22(4)). This means that employment agencies may not discriminate for an employer, even if asked to do so.

Hiring and Employment Benefits

The right to equal treatment in employment is infringed if employment is denied because of, or made conditional upon, enrolment in an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance, if the exclusion or condition is based on a prohibited ground of discrimination. (section 24(1))

Harassment

The Code forbids harassment of employees by an employer or anyone acting on an employer's behalf, or by a co-worker, on the grounds of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, age, record of offences, marital status, family status, or handicap. Please refer to the section of this booklet that deals with harassment for further information.

Membership in Vocational Associations

The Human Rights Code, 1981 states:

Every person has a right to equal treatment with respect to membership in any trade union, trade or occupational association or self-governing profession without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. (section 5)

PROHIBITED GROUNDS OF DISCRIMINATION

Race, Ancestry, Place of Origin, Colour and Ethnic Origin

Discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour and ethnic origin is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*.

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour or ethnic origin is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations and institutions, such as private clubs or ethnic organizations, that serve the special interests of persons identified by race, ancestry, place of origin, colour or ethnic origin may restrict membership or participation on these grounds. (section 17)

Accommodation

Residential accommodation can be denied or restricted because of race, ancestry, place of origin, colour or ethnic origin if the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or the family of the owner. (section 20(1))

Employment

A religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization which serves the special interests of persons identified by race, ancestry, place of origin, colour or ethnic origin may restrict employment, or give preference in employment, to persons similarly identified. The preference, however, must be on genuine and reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An individual may discriminate on the grounds of race, ancestry, place of origin, colour or ethnic origin when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

Creed

Discrimination because of “creed” (for example, a person’s religion) is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*.

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of creed is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, fraternal, educational or social organizations and institutions, that serve the special interests of persons identified by creed may restrict membership or participation on this ground. (section 17)

Accommodation

Residential accommodation can be denied or restricted on the basis of creed if the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Employment

A religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization which serves the special interests of persons identified by creed may restrict employment to, or prefer to employ, persons identified by the same creed. The preference, however, must be on genuine and reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An individual may discriminate on the ground of creed when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

The Code does not affect the application of the *Education Act** with respect to the duties of teachers. (section 18(2))

Separate Schools

The Code does not affect the rights and privileges of separate schools or separate school boards given to them by the *British North America Act* and the *Education Act*. (section 18(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

* Section 235(1) of the *Education Act* sets out the duties of teachers with respect to religion and morals, discipline, language of instruction, etc.

Citizenship

Discrimination because of citizenship is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code*, 1981.

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of citizenship is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations and institutions that serve the special interests of persons identified by citizenship may restrict membership or participation on this basis. (section 17)

Accommodation

Residential accommodation can be denied or restricted to persons because of their citizenship if the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Employment

Where Canadian citizenship is required by a statute or regulation of Ontario, a right to non-discrimination is not infringed. (section 15(1))

The requirement of Canadian citizenship, or domicile in Canada with an intention to obtain Canadian citizenship, is permitted for senior executive positions. (section 15(3))

An individual may discriminate on the ground of citizenship when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Fostering Canadian Participation

It is not a contravention of the Code to require Canadian citizenship or landed immigrant status for the purpose of fostering Canadian participation in cultural, educational, trade union or athletic activities. (section 15(2))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

Sex

Discrimination because of sex is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*. Harassment on the ground of sex, and unwelcome sexual solicitation by a person in a position of authority, are also prohibited. The ground of sex includes pregnancy. A woman may not be discriminated against because she is, or may become, pregnant.

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of sex is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations and institutions that serve the special interests of persons of one sex may restrict membership or participation on this basis. (section 17)

The use of services and facilities may be restricted to persons of the same sex on the ground of public decency. (section 19(1))

Recreational clubs may restrict access to services and facilities because of sex or give preference in membership dues or other fees because of sex. (section 19(3))

Accommodation

Residential accommodation may be denied or restricted to persons because of sex where the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Residential accommodation may be restricted to persons of the same sex. (section 20(2))

Insurance Contracts

The following types of insurance contracts may exclude a person or provide for different or preferential treatment, such as different premiums or benefits, on the basis of sex, if the exclusion, difference or preference is made on genuine and reasonable grounds:

- (i) automobile insurance;
- (ii) life insurance;
- (iii) accident, and sickness and disability insurance;
- (iv) group insurance between an insurer and an association or person other than an employer - for example, a contract of group insurance with the Ontario Medical Association or the Law Society of Upper Canada on behalf of their members; and
- (v) a life annuity. (section 21)

Employment

A religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization which serves the special interests of persons identified by sex may restrict employment to, or prefer to employ, persons of a particular sex. The preference, however, must be on genuine and reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An employer may discriminate on the basis of sex provided that the requirement is genuine and reasonable because of the nature of the employment. (section 23(1)(b)). However, the Commission must be satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the employer, considering the cost, any outside funding and any health and safety requirements.

An individual may discriminate on the ground of sex when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Employment Benefits

Discrimination is permitted on the ground of sex in an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and employer that complies with the *Employment Standards Act** and regulations. (section 24(2)). However, employment may not be denied or made conditional upon enrolment in such a plan. (section 24(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

* The *Employment Standards Act* and regulations provide that employment benefit plans cannot discriminate between employees on the grounds of age, sex, marital status or family status with respect to eligibility, contributions or benefits except upon an actuarial basis.

Sexual Orientation

Discrimination because of sexual orientation is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*.

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

Age

Discrimination because of age is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*. "Age" is defined to mean eighteen years or more except in:

- **employment, where it means eighteen years or more and less than sixty-five years (section 9(a))**
- **contracts for accommodation, where persons aged sixteen and seventeen who have withdrawn from parental control may not be discriminated against because they are less than eighteen years old. (section 3(a)(1)(2))**

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of age is not infringed in the following situations:

Special Treatment Permitted

Discrimination is permitted when an age of sixty-five or over qualifies a person for special treatment. For example, senior citizen passes for public transportation are not considered discriminatory. (section 14)

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations and institutions, such as senior citizens clubs, that serve the interests of persons in a certain age group may restrict membership or participation on this ground. (section 17)

Recreational clubs may restrict access to services and facilities because of age or give preference in membership dues or other fees because of age. (section 19(3))

Accommodation

Residential accommodation may be denied or restricted because of age where the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Insurance Contracts

The following types of insurance contracts may exclude a person or provide for different or preferential treatment, such as different premiums or benefits, on the basis of age, if the exclusion, difference or preference is made on genuine and reasonable grounds:

- (i) automobile insurance;
- (ii) life insurance;
- (iii) accident, and sickness and disability insurance;
- (iv) group insurance between an insurer and an association or person other than an employer - for example, a contract of group insurance with the Ontario Medical Association or the Law Society of Upper Canada on behalf of their members; and
- (v) a life annuity. (section 21)

Employment

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations and institutions that serve the special interests of persons or groups identified by age, such as senior citizens clubs, may restrict employment to, or prefer to employ persons of the same age group as the persons in the club or organization. The preference must be on reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An employer may discriminate on the basis of age (that means eighteen years and over and less than sixty-five) provided that the requirement is genuine and reasonable because of the nature of the employment. (section 23(1)(b)). However, the Commission must be satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the employer, considering the cost, any outside funding and any health and safety requirements.

An individual may discriminate on the ground of age (eighteen years and over and less than sixty-five) when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Discrimination is permitted on the ground of age (again, eighteen years and over and less than sixty-five) in an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and employer that complies with the *Employment Standards Act** and regulations. (section 24(2)). However, employment may not be denied or made conditional upon enrolment in such a plan. (section 24(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

* The *Employment Standards Act* and regulations provide that employment benefit plans cannot discriminate between employees on the grounds of age, sex, marital status or family status with respect to eligibility, contributions or benefits except upon an actuarial basis.

Marital Status

Discrimination because of marital status is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*. "Marital status" means the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living in a common-law relationship. (section 9(g))

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of marital status is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations or institutions, such as private clubs, that serve the special interests of persons identified by marital status may restrict membership or participation on this ground. (section 17)

Recreational clubs may restrict access to services and facilities because of marital status or give preference in membership dues or other fees because of marital status. (section 19(3))

Accommodation

Residential accommodation may be denied or restricted because of marital status where the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Insurance Contracts

The following types of insurance contracts may exclude a person or provide for different or preferential treatment, such as different premiums or benefits, on the basis of marital status, if the exclusion, difference or preference is made on genuine and reasonable grounds:

- (i) automobile insurance;
- (ii) life insurance;
- (iii) accident, and sickness and disability insurance;
- (iv) group insurance between an insurer and an association or person other than an employer - for example, a contract of group insurance with the Ontario Medical Association or the Law Society of Upper Canada on behalf of their members; and
- (v) a life annuity. (section 21)

Employment

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations that serve the special interests of persons identified by marital status, may restrict employment to, or prefer to employ, persons of similar marital status to that of the persons in the club or organization. The preference must be on reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An employer may discriminate on the basis of marital status provided that the requirement is genuine and reasonable because of the nature of the employment. (section 23(1)(b)). However, the Commission must be satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the employer, considering the cost, any outside funding and any health and safety requirements.

An individual may discriminate on the ground of marital status when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

An employer may give preference in hiring or give a promotion to a person who is a spouse of the employer or of an employee. The employer may also refuse to employ or to promote a person for the same reason. (section 23(1)(d))

Discrimination is permitted on the ground of marital status in an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and employer, that complies with the *Employment Standards Act** and regulations. (section 24(2)). However, employment may not be denied or made conditional upon enrolment in such a plan. (section 24(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

* The *Employment Standards Act* and regulations provide that employment benefit plans cannot discriminate between employees on the grounds of age, sex, marital status or family status with respect to eligibility, contributions or benefits except upon an actuarial basis.

Family Status

Discrimination because of family status is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code, 1981*. "Family status" means the status of being in a parent-child relationship. (section 9(d))

Exceptions

The Code provides that the right of a person to non-discrimination because of family status is not infringed in the following situations:

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations or institutions, such as private clubs, that serve the special interests of persons identified by family status may restrict membership or participation on this ground. (section 17)

Recreational clubs may restrict access to services and facilities because of family status or give preferential membership dues or other fees because of family status. (section 19(3))

Accommodation

Residential accommodation may be denied or restricted because of family status where the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Insurance Contracts

The following types of insurance contracts may exclude a person or provide for different or preferential treatment, such as different premiums or benefits, on the basis of family status, if the exclusion, difference or preference is made on genuine and reasonable grounds:

- (i) automobile insurance;
- (ii) life insurance;
- (iii) accident, and sickness and disability insurance;
- (iv) group insurance between an insurer and an association or person other than an employer - for example, a contract of group insurance with the Ontario Medical Association or the Law Society of Upper Canada on behalf of their members; and
- (v) a life annuity. (section 21)

Employment

An individual may discriminate on the ground of family status when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

An employer may give preference in employment or give a promotion to a person who is a child or parent of the employer or of an employee. The employer may also refuse to employ or to promote a person for the same reason. (section 23(1)(d))

Discrimination is permitted on the ground of family status in an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and employer that complies with the *Employment Standards Act** and regulations. (section 24(2)). However, employment may not be denied or made conditional upon enrolment in such a plan. (section 24(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

* The *Employment Standards Act* and regulations provide that employment benefit plans cannot discriminate between employees on the grounds of age, sex, marital status or family status with respect to eligibility, contributions or benefits except upon an actuarial basis.

Handicap

Discrimination “because of handicap” is prohibited in all areas protected by the *Human Rights Code*, 1981.

“Because of Handicap”

“Because of handicap” means for the reason that the person has or has had, or is believed to have or have had:

- (i) any degree of physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness. (Some examples of physical handicap are diabetes mellitus, epilepsy, paralysis, amputation, lack of physical coordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, and physical reliance on a guide dog, a wheelchair or other devices);
- (ii) a condition of mental retardation or impairment;
- (iii) a learning disability, or a dysfunction in one or more of the processes involved in understanding or using symbols or spoken language;
- (iv) a mental disorder. (section 9(b)); or
- (v) an injury or disability for which benefits were claimed or received under the Workers' Compensation Act. (section 9(b))

Lack of Access or Amenities

Lack of an appropriate means of access to premises, goods, services, facilities or accommodation amounts to discrimination contrary to the Code. The lack of appropriate amenities in premises, goods, services, facilities or accommodation is also discriminatory. This means that access and amenities must be provided unless to do so would cause undue hardship, considering the cost, any outside funding and any health and safety requirements.

Ability to Perform Essential Duties and Requirements

A right of a handicapped person to non-discrimination is not infringed if the right is denied because he or she is incapable of fulfilling the essential duties or requirements attending the exercise of the right because of handicap. (section 16(1)). This means, for example, that it is not a contravention of the Code to deny a person a job if his or her handicap makes him or her incapable of performing the essential duties of the job.

“Essential” duties and requirements refers to those duties and responsibilities which are necessary for the use of services or accommodation, or the performance of the job. For example, if a person applies for a job as a lawyer, it may not be “essential” that he or she be able to operate a photocopier. However, if that person is applying for a job in a copy shop, the ability to use a photocopier may be “essential”.

Exceptions

If the person cannot perform the essential duties, the employer, landlord or service provider must make reasonable efforts to accommodate the needs of that person, short of undue hardship, considering the cost, any outside sources of funding and any health and safety requirements.

Services and Facilities

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social institutions or organizations that serve the special interests of handicapped persons may restrict membership or participation on this basis. (section 17)

Accommodation

Residential accommodation may be denied handicapped persons where the accommodation requires the occupants to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Insurance Contracts

The following types of insurance contracts may exclude a person or provide for different treatment, such as different or preferential premiums or benefits, on the basis of handicap, if the exclusion, difference or preference is made on genuine and reasonable grounds:

- (i) automobile insurance;
- (ii) life insurance;
- (iii) accident, and sickness and disability insurance;
- (iv) group insurance between an insurer and an association or person other than an employer - for example, a contract of group insurance with the Ontario Medical Association or the Law Society of Upper Canada on behalf of their members; and
- (v) a life annuity. (section 21)

Employment

Religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations or institutions which serve the special interests of handicapped persons may restrict employment or give preference in employment to handicapped persons provided that this is done on genuine and reasonable grounds because of the nature of the employment. (section 23(1)(a))

An individual may discriminate on the ground of handicap when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Handicapped Persons and Employment Benefits

The Code permits genuine and reasonable distinctions or exclusions because of handicap in the following types of employee benefit plans:

- an employee disability or life insurance plan or benefit if the reason is a pre-existing handicap that substantially increases the risk;
- an employee-pay-all or participant-pay-all benefit in an employee benefit, pension or superannuation plan; or
- an employee group plan which has fewer than 25 participants.

However, when an employee is excluded because of a handicap from an employee benefit, pension or superannuation plan or fund, or a contract of group insurance between an insurer and the employer, the employer must pay compensation to the handicapped person which is equivalent to the amount contributed to the insurer on behalf of a non-handicapped employee. (section 24(4)). Employment may not be denied or made conditional upon enrolment in such a plan. (section 24(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

Receipt of Public Assistance

Discrimination because a person receives public assistance is prohibited in accommodation only.

For example, this means that a landlord may not refuse to rent an apartment to a person simply because the source of his or her income is the unemployment insurance benefits received from the government. On the other hand, a landlord may refuse to rent to such a person if it can be demonstrated that he or she has a history of not paying the rent. Please refer to the section of this booklet in which the area of accommodation is discussed.

Exceptions

It is not a contravention of the Code if residential accommodation is denied or restricted to persons in receipt of public assistance where the occupants are required to share kitchen or bathroom facilities with the owner or his or her family. (section 20(1))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

Record of Offences

Discrimination on this ground is prohibited in employment only.

"Record of offences" is defined in section 9(h) to mean a conviction for:

- (i) an offence under a federal statute (for example, the *Criminal Code*) for which an unrevoked pardon has been granted under the *Criminal Records Act*; or
- (ii) an offence under an Ontario statute (for example, the *Highway Traffic Act*).

Please refer to the section of this booklet on employment in which employment advertising, application forms and interviews are discussed.

Exceptions

An employer may discriminate in employment against a person who has been convicted of an offence under an Ontario statute, or who has been convicted of a federal offence for which a pardon has been granted, provided that the requirement is genuine and reasonable because of the nature of the employment. (section 23(1)(b)). For example, a corporation may refuse to hire someone as treasurer of the corporation who has been convicted of an offence under the *Ontario Securities Act*.

However, the Commission must be satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the employer, considering the cost, any outside funding and any health and safety requirements.

An individual may discriminate against a person who has a conviction for an offence under an Ontario statute, or for a federal offence for which a pardon has been granted, when employing someone to attend to his or her medical or personal needs or those of an ill, aged or infirm relative. (section 23(1)(c))

Special Programs

A special program or affirmative action program which meets the requirements of section 13(1) does not contravene the Code. Please refer to the section of this booklet in which special programs are discussed.

PROCEDURE

The Right to Complain

When a person (the complainant) believes that he or she has been discriminated against or harassed in any of the areas and on any of the grounds covered by the *Human Rights Code, 1981*, he or she may complain to the Ontario Human Rights Commission. (section 31(1)). A list of Commission offices can be found on page 38 of this booklet.

Reprisals or actions against anyone who complains to the Commission or who participates in any proceeding with respect to a complaint or any breach of a settlement of a complaint are also grounds for a complaint.

The Commission may also initiate complaints by itself or at the request of any person. (section 31(2)).

Filing a Complaint

Human Rights Officers are available to discuss the problem and are required by the Code to accept the complaint of any person who believes that his or her right under the Code has been infringed.

A complaint is not considered officially filed until a complaint form has been filled in and signed by the person making the complaint (the complainant) and has been registered.

When the complaint is filed by the Commission, the form is signed by a member of the Commission. A copy of the complaint is sent to the complainant and to the person complained against (the respondent).

Refusal by the Commission to Deal with a Complaint

The Commission has the discretion to refuse to deal with any complaint if:

- the complaint is not within its jurisdiction;
- the subject matter of the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith;
- the facts upon which the complaint is based occurred more than six months before the complaint was filed; or
- there is a more appropriate procedure for dealing with the matter under another law. (section 33(1))

If the Commission decides not to deal with a complaint, it must notify the person in writing, giving reasons for its decision and advising of the right to have the decision reconsidered. (section 33(2)). Please refer to the section in this booklet which deals with Reconsideration for further information.

Processing Complaints

After a complaint has been filed, the *Human Rights Code, 1981*, requires that the Commission conduct an impartial investigation to establish the facts of the case.

Each complaint is registered and assigned to a Human Rights Officer. A copy of the complaint, outlining the complainant's allegations, is provided to all parties against whom the complaint is made (the respondents).

In order to assist the Commission in making a quick determination of the issues, the respondent is often invited to reply in writing to the complainant's allegations.

Where this is done, the reply will be made known to the complainant before the case proceeds further.

Fact Finding Conference

A Fact Finding Conference is usually - but not always - held shortly after the complaint has been served and the respondent has had an opportunity to reply. The Human Rights Officer to whom the case has been assigned chairs the conference. The complainant and the respondent are both expected to be present in order that there can be a detailed discussion of the complaint.

The purpose of this meeting is:

- to determine the positions of the complainant and the respondent with respect to the complaint; and
- to obtain evidence from both parties about the facts that gave rise to the complaint.

Following the Fact Finding Conference an opportunity is usually provided for a settlement discussion if the complainant, respondent and Commission representative feel it is appropriate.

Investigation of the Complaint (section 32)

In carrying out the investigation, the Human Rights Officer may:

- enter business premises
- request the production of documents; and
- speak to witnesses who may have information relevant to the complaint (when questioning witnesses, the Officer may exclude any person who may be adverse in interest to the complainant, but not the witness's lawyer or chosen representative).

If the officer is refused entry or documents, the Commission may seek a warrant to enter the premises and to search for documents, or may request the Minister of Citizenship to appoint a Board of Inquiry. Obstruction of a Commission investigation is unlawful.

Conciliation

Following the investigation, the investigating officer will meet with the parties, review the investigation findings and endeavour to conciliate the complaint. In most instances a settlement can be arrived at that is satisfactory to the complainant, the respondent and the Commission.

Consideration by the Commissioners

The Ontario Human Rights Commissioners, as distinct from the officers and staff of the Commission, are members of the public who are appointed by the Lieutenant-Governor in Council to administer the Code. (section 26)

For this reason, and in order to ensure that in each instance the public interest has been served, cases that are settled or otherwise resolved are approved by the Commission before they are closed.

Similarly, any case that cannot be settled must be referred to the Commissioners for their decision whether or not to request that the Minister of Citizenship appoint a Board of Inquiry.

Where a resolution is achieved, the case is forwarded to the Commissioners for their approval. Officers of the Commission are not empowered under the Code to accept a settlement without the approval of the publicly appointed Commissioners.

A settlement which is in writing, signed by both parties, and approved by the Commissioners is binding upon the parties. Breach of the settlement is a contravention of the Code. (section 42)

Cases that cannot be settled are considered at regularly scheduled meetings of the Commission, and any decision made by the Commission is based primarily upon a summary of the information collected by the investigating officer. This summary is made available to the parties, and an opportunity is provided to make written submissions before the case appears on the Commission agenda.

If the Commission decides not to request the appointment of a Board of Inquiry, the Chief Commissioner will inform the parties in writing of the reasons for the decision. The parties will also be advised of the procedure set out in the Code for the reconsideration of this decision. (section 35)

Reconsideration of Commission Decision

When the Commissioners refuse to proceed with a complaint, or decide not to request the appointment of a Board of Inquiry, the complainant may request a reconsideration of the decision. (section 36)

A person who is affected by a decision of the Commissioners concerning a special program may also apply to have the decision reconsidered. (section 13(3))

Procedure

An application for reconsideration may be made by the complainant within 15 days of the date the Commission decision is mailed, and must include a statement of the facts upon which the application is based. Under certain circumstances, the Commission will consider a late application provided that there are good reasons for the delay.

The respondent will be notified that the complainant has made a request for reconsideration and will also be provided with an opportunity to reply. The Commissioners will then make a final decision on the disposition of the case.

The decision of the Commission upon reconsideration is communicated to the complainant and respondent in writing by the Chief Commissioner. (section 36)

Board of Inquiry

Appointment of a Board of Inquiry

When a settlement is not reached during the conciliation process, or if the respondent refuses to co-operate in the investigation, the Commissioners evaluate the evidence, and may request the Minister of Citizenship to appoint a Board of Inquiry. Both the complainant and the respondent are notified of this decision.

A Board of Inquiry is an independent adjudicative body that is appointed by the Minister of Citizenship at the request of the Commission.

Powers of a Board of Inquiry

A Board of Inquiry is an independent decision-making body appointed by the Minister of Citizenship. It operates in accordance with the *Statutory Powers Procedure Act**. The person(s) who preside over the Board is not a public official.

The parties to a proceeding before a Board of Inquiry include:

- the Ontario Human Rights Commission;
- the complainant; and
- the respondent.

The Board of Inquiry may add other parties to the proceeding at any time. (section 38)

The Board of Inquiry commences its hearing within thirty days of appointment. The Board hears testimony given under oath, and makes a finding, based on the evidence, as to whether the Code has been contravened.

If the Board finds that there has been no contravention of the Code, the case will be dismissed. Where a case is dismissed and the Board finds that:

- the complaint was trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith, or
- in the particular circumstances, the respondent suffered undue hardship,

the Board may order the Ontario Human Rights Commission to pay the respondent's costs. (section 40(6))

Where the Board finds that there has been a contravention of the Code, it may issue an order to ensure compliance with the Code in respect of the complainant's case and in respect of future practices. The Board may also order compensation for loss to the complainant, and, where the contravention has been engaged in wilfully or recklessly, may order the payment of up to \$10,000 to the complainant for mental anguish. (section 40(1))

* The *Statutory Powers Procedure Act* imposes upon statutory tribunals the duty of complying with the principles of natural justice, and establishes minimum procedural rules that such tribunals must follow with respect to such matters as notice of hearing, the right to counsel, examination and cross-examination of witnesses and evidence.

The Board has additional powers in the case of complaints of harassment under sections 2(2), 4(2) and 6 where a party to its proceedings:

- knew or should have known of the harassment, and
- had the authority to penalize or prevent it, and failed to use that authority.

In the event of a complaint that the harassment continued or recurred, the Board may reconvene. If it finds that the person in authority:

- knew or should have known of the harassment, and
 - had the authority to penalize or prevent it, and failed to use that authority,
- the Board may order that person to take reasonable steps or sanctions to prevent any further continuation or repetition of the harassment. (section 40(4))

The Board of Inquiry must make its decision within 30 days of the conclusion of its hearing. (section 40(7))

Appeal

The decision or order of a Board of Inquiry may be appealed on questions of fact and law to the Divisional Court of the Supreme Court of Ontario.

Prosecution

Prosecution is an alternative way of dealing with contraventions of the Code. A person may be prosecuted in Provincial Offences Court if he or she:

- infringes a person's rights under the Code,
- obstructs the investigation of a complaint, or
- disobeys the order of a Board of Inquiry.

A prosecution cannot be instituted without the written consent of the Attorney General.

If a person is convicted of contravening the Ontario Human Rights Code, he or she can be fined up to \$25,000. (section 43)

COMMISSION OFFICES



THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

CHIEF COMMISSIONER

Catherine Frazee

COMMISSIONERS

George Bancroft, John Cochrane, Reva Devins, Pam Gill,
Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor,
David Philpott, Jodey Porter, Lou Ronson

Address all correspondence to:
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue, Toronto M7A 2R9,
or your closest District Office

119 King Street West, Hamilton L8N 3Z9

227 2nd Street South, Kenora P9N 1G1

1055 Princess Street, Kingston K7L 1H3

824 King Street West, Kitchener N2G 1G1

205 Oxford Street East, London N6A 5G6

2 Robert Speck Parkway, Mississauga L4Z 1H8

2197 Riverside Drive, Ottawa K1H 7X3

390 Bay Street, Sault Ste. Marie P6A 1X2

2500 Lawrence Ave. E., Scarborough M1P 2R7

1 St. Paul Street, St. Catharines L2R 7L4

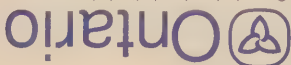
199 Larch Street, Sudbury P3E 5P9

1825 East Arthur Street, Thunder Bay P7E 5N7

273 Third Avenue, Timmins P4N 1E2

595 Bay Street, Toronto M5G 2C2

500 Ouellette Avenue, Windsor N9A 1B3



Commission des droits de la personne

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMISSAIRE EN CHEF

Catherine Frazee

COMMISSAIRES

George Baneroff, John Cochrane, Reva Devins, Pam Gill,
Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor,
David Philpott, Jodey Porter, Lou Ronson

Faire parvenir toute correspondance à l'adresse suivante :
Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University
Toronto (Ontario) M7A 2R9
ou au bureau régional le plus proche de chez vous

119, rue King ouest, Hamilton L8N 3Z9
227, 2^e rue sud, Kenora P9N 1G1
1055, rue Princess, Kingston K7L 1H3
824, rue King ouest, Kitchener N2G 1G1
205, rue Oxford est, London N6A 5G6
2, route Robert Speck, Mississauga L4Z 1H8
2197, promenade Riverside, Ottawa K1H 7X3
390, rue Bay, Sault Ste. Marie P6A 1X2
2500, av. Lawrence est, Scarborough M1P 2R7
1, rue St. Paul, St. Catharines L2R 7L4
199, rue Larch, Sudbury P3E 5P9
1825, rue est Arthur P7E 5N7
273, 3^e Avenue, Timmins P4N 1E2
595, rue Bay, Toronto M5G 2C2
500, av. (Ouellette, Windsor N9A 1B3

La commission d'enquête a des pouvoirs additionnels dans les cas de plaintes de harcèlement en vertu des paragraphes 2 (2) et 4 (2), et de l'article 6, si une partie à l'instance :

- était ou aurait dû être au courant des mesures de harcèlement;
- avait le pouvoir de pénaliser ou d'empêcher ce comportement et n'a rien fait.

En cas de plainte de harcèlement continu ou répété, la commission d'enquête peut se réunir à nouveau. Si elle conclut que la partie à l'instance responsable :

- était au courant ou aurait dû être au courant de l'infraction;
- avait le pouvoir de pénaliser ou d'empêcher la continuation ou la répétition de ce comportement et n'a rien fait;

elle peut ordonner à la personne visée de prendre des sanctions ou des mesures raisonnables pour empêcher la continuation ou la répétition de l'infraction (paragraphe 40 (4)).

La commission d'enquête doit rendre sa décision dans les 30 jours qui suivent la clôture de l'audience (paragraphe 40 (7)).

Appel

Les décisions ou ordonnances d'une commission d'enquête peuvent être portées en appel devant la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario sur les questions de fait et de droit.

Poursuites

Les poursuites judiciaires sont une autre façon de remédier aux violations du Code. Une personne peut être poursuivie devant la Cour des infractions provinciales :

- si elle porte atteinte aux droits reconnus par le Code;
- si elle entrave l'enquête au sujet d'une plainte;
- si elle ne respecte pas l'ordonnance d'une commission d'enquête.

Des poursuites ne peuvent être intentées sans l'autorisation écrite du procureur général.

Si une personne est reconnue coupable d'infraction au *Code des droits de la personne* (1981), elle est passible d'une amende maximale de 25 000 \$ (article 43).

Commission d'enquête

Constitution d'une commission d'enquête

Lorsqu'on ne parvient pas à un règlement à l'étape de la conciliation ou lorsque l'intimé refuse de collaborer à l'enquête, les commissaires examinent les preuves et peuvent demander au ministre des Affaires civiles de constituer une commission d'enquête. Le plaignant et l'intimé sont avisés de cette décision. La commission d'enquête est un organe décisionnel indépendant nommé par le ministre des Affaires civiles à la demande de la Commission.

Pouvoirs

La commission d'enquête exerce les pouvoirs que lui confère la *Loi sur l'exercice des compétences légales* *. La ou les personnes qui président la commission d'enquête ne peuvent être des fonctionnaires.

Sont parties à l'instance devant une commission d'enquête :

- la Commission ontarienne des droits de la personne;
- le plaignant;
- l'intimé.

La commission d'enquête peut ajouter d'autres parties à toutes les étapes de l'instance (article 38).

La commission d'enquête tient sa première audience dans les trente jours qui suivent sa constitution. Elle entend les témoignages sous serment et détermine, à partir de la preuve présentée, s'il y a eu violation du Code.

Si elle conclut qu'il n'y a pas eu violation du Code, elle rejette la plainte. En pareil cas, si elle conclut :

- que la plainte était futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- ou qu'un préjudice excessif a été occasionné dans les circonstances à la personne faisant l'objet de la plainte;

elle peut ordonner à la Commission ontarienne des droits de la personne de rembourser à l'intimé le montant des dépenses que fixe la commission d'enquête (paragraphe 40 (6)).

Si la commission d'enquête conclut qu'il y a eu violation du Code, elle peut ordonner à la partie contrevenante de prendre les mesures nécessaires pour respecter le Code en ce qui concerne la plainte déposée et les pratiques ultérieures. Elle peut également ordonner le versement d'une indemnisation financière au plaignant pour perte consécutive à l'infraction et, si l'infraction a été volontaire ou commise avec insouciance, l'indemnisation peut comprendre le versement d'au plus 10 000 \$ à titre de dommages moraux (paragraphe 40 (1)).

* La *Loi sur l'exercice des compétences légales* impose aux tribunaux statutaires le devoir de respecter les principes de la justice naturelle et établit des règles minimales de procédure à suivre touchant, par exemple, l'avis d'audience, le droit à un avocat, l'interrogatoire et le contre-interrogatoire des témoins et la preuve présentée.

A la différence des agents et du personnel de la Commission, les commissaires de la Commission ontarien des droits de la personne sont des membres du public nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil pour appliquer le *Code des droits de la personne* (1981) (article 26).

Pour cette raison et pour garantir en toutes circonstances le respect des intérêts du public, les affaires réglées doivent être approuvées par la Commission avant d'en classer définitivement le dossier.

En outre, les affaires pour lesquelles on n'a pu parvenir à un accord sont renvoyées aux commissaires qui décident s'il y a lieu de demander au ministre des Affaires civiles d'instituer une commission d'enquête.

Lorsqu'une affaire est réglée, le règlement en question doit être approuvé par les commissaires. Le Code n'autorise pas les agents de la Commission à accepter un règlement sans l'accord des commissaires.

Un règlement écrit, signé par les parties et approuvé par les commissaires lie les parties. Une violation du règlement constitue une infraction au Code (article 42).

Les affaires que les agents ne peuvent régler sont examinées lors des séances régulières de la Commission et toute décision rendue par la Commission repose principalement sur un résumé des faits recueillis par l'enquêteur. Ce résumé est mis à la disposition des parties qui ont la possibilité de présenter par écrit leurs observations avant l'inscription de leur affaire à l'ordre du jour de la Commission.

Si la Commission décide de ne pas demander de commission d'enquête, le commissaire en chef communique par écrit aux parties la décision motivée et les informe de la marche à suivre en vertu du Code pour demander un réexamen de la décision (article 35).

Réexamen d'une décision de la Commission

Lorsque les commissaires refusent d'instituer une plainte ou décident de ne pas demander de commission d'enquête, le plaignant peut demander un réexamen de cette décision (article 36).

Toute personne qui se sent lésée par une décision des commissaires au sujet d'un programme spécial peut également demander un réexamen de cette décision (paragraphe 13 (3)).

Marche à suivre

Le plaignant doit présenter sa demande de réexamen de la décision dans les 15 jours suivant la date d'envoi par la poste de la décision de la Commission et y inclure un énoncé des faits à l'appui de la demande. La Commission peut prolonger ce délai pour des raisons particulières.

L'intimé est avisé de la demande de réexamen présentée par le plaignant et a également la possibilité d'y répondre. La décision que rendent ensuite les commissaires est définitive.

Le commissaire en chef communique par écrit au plaignant et à l'intimé la décision de la Commission sur le réexamen de la première décision (article 36).

Traitement des plaintes

Le Code des droits de la personne (1981) oblige la Commission, après le dépôt de la plainte, à faire une enquête impartiale sur les faits.

La plainte est enregistrée et confiée à un agent de la Commission des droits de la personne. Une copie de la plainte, résumant les allégations du plaignant, est fournie à toutes les parties qui font l'objet de la plainte (les intimés).

Pour permettre à la Commission de définir rapidement les points du litige, l'intimé est souvent invité à répondre par écrit aux allégations du plaignant. La réponse est ensuite transmise au plaignant avant de poursuivre l'instruction de l'affaire.

Réunion de constatation des faits

Une réunion de constatation des faits se tient généralement, mais pas nécessairement, peu après avoir informé l'intimé de la plainte et lui avoir donné la possibilité d'y répondre. L'agent de la Commission chargé de la plainte préside à la réunion. Le plaignant et l'intimé sont censés y assister afin de pouvoir procéder à une discussion détaillée de la plainte.

L'objet de la réunion est :

- de définir les positions du plaignant et de l'intimé relativement à la plainte, et
- d'obtenir les preuves des deux parties sur les faits qui ont motivé la plainte.

Une discussion ayant pour objet le règlement de l'affaire se tient d'ordinaire après la réunion de constatation des faits, si le plaignant, l'intimé et le représentant de la Commission y consentent.

Enquête sur la plainte (article 32)

Pour mener son enquête, l'agent de la Commission est autorisé à :

- pénétrer dans un lieu de travail,
- exiger la production de documents, et
- interroger les témoins qui peuvent le renseigner sur l'objet de la plainte (lors de l'interrogation d'un témoin, l'enquêteur a le droit d'exclure toute personne susceptible de s'opposer à l'intérêt du plaignant, mais non l'avocat ou le représentant du témoin).

Si l'enquêteur se voit refuser l'accès aux lieux ou la production de documents, la Commission peut obtenir un mandat de perquisition ou demander au ministre des Affaires civiles de constituer une commission d'enquête. Il est contraire à la loi de faire obstruction à une enquête menée par la Commission.

Conciliation

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur convoque les parties à une rencontre au cours de laquelle il examine les résultats de l'enquête et cherche à obtenir l'accord des deux parties. Dans la plupart des cas, le plaignant, l'intimé et la Commission parviennent à un règlement satisfaisant.

Tout(e) personne (le plaignant) qui se croit victime de discrimination ou de harcèlement dans des domaines et pour des motifs définis dans le *Code des droits de la personne* (1981) peut déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne (paragraphe 31 (1)). On trouvera en page 38 de la présente brochure une liste des bureaux de la Commission.

Les représentations ou actions intentées contre toute personne qui dépose une plainte devant la Commission ou qui est partie à une instance relative à une plainte ou à toute infraction au règlement d'une plainte constituent également des motifs raisonnables de plainte.

La Commission peut également introduire une plainte de sa propre initiative ou à la demande de quiconque (paragraphe 31 (2)).

Dépôt des plaintes

Les agents de la Commission des droits de la personne peuvent discuter des problèmes avec les parties et doivent, en vertu du Code, accepter la plainte de toute personne qui se croit lésée dans un droit qui lui est reconnu par le Code. Une plainte n'est considérée officielle qu'après qu'une formule a été dûment remplie et signée par la personne qui dépose la plainte (le plaignant), et enregistrée.

Lorsqu'une plainte est introduite d'office par la Commission, la formule doit être signée par un membre de la Commission. Une copie de la plainte est envoyée au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte (l'intimé).

Décision de la Commission de ne pas traiter une plainte

La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte si :

- la plainte n'est pas de son ressort;
- la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt;
- la plainte peut ou doit plutôt être traitée en vertu d'une autre loi (paragraphe 33 (1)).

Si la Commission décide de ne pas traiter une plainte, elle doit communiquer par écrit au plaignant sa décision motivée et l'informer de son droit de demander un réexamen de la décision (paragraphe 33 (2)). Pour de plus amples renseignements, se reporter à la section de cette brochure sur le réexamen de la décision de la Commission.

Existence d'un casier judiciaire

La discrimination fondée sur l'existence d'un casier judiciaire est interdite en matière d'emploi seulement.

Par "casier judiciaire", le Code entend (paragraphe 9 (1)) le relevé d'une

condamnation pour :

- (i) une infraction à une loi fédérale (par exemple, le *Code criminel*) qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire*, et qui n'a pas été révoqué; ou
 - (ii) une infraction à une loi ontarienne (par exemple, le *Code de la route*).
- Se reporter à la section sur l'emploi où il est question des formules de demande d'emploi, des entrevues et de la publicité relative à l'emploi.

Exceptions

Un employeur peut refuser d'employer quelqu'un qui a été condamné pour une infraction à une loi ontarienne, ou une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon, pour des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) b)). Par exemple, une entreprise peut refuser d'embaucher au poste de trésorier une personne condamnée pour une infraction à la *Loi sur les valeurs mobilières*.

Toutefois, la Commission doit être convaincue que l'employeur auquel il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Un particulier peut refuser d'employer une personne condamnée pour une infraction à une loi ontarienne ou une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon, s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

La discrimination fondée sur l'état d'assisté social est interdite en matière de logement seulement.

C'est ainsi qu'un propriétaire ne peut refuser de louer un appartement à un homme pour la simple raison que les prestations sociales qu'il reçoit constituent sa seule source de revenu. Il peut cependant refuser de lui louer un logement s'il a l'habitude de ne pas payer son loyer. Se reporter à la section du guide sur le logement.

Exceptions

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur l'état d'assisté social, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

Régimes d'avantages sociaux

- Le Code autorise, pour des motifs sérieux et raisonnables, certaines clauses établissant des distinctions ou des exclusions fondées sur un handicap dans les régimes d'avantages sociaux suivants :
- les régimes ou prestations d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie, si le handicap préexistant augmente considérablement les risques rattachés à l'emploi;
 - les régimes d'avantages sociaux et les régimes ou caisses de retraite, lorsque l'employé ou le participant paie toutes les cotisations établies; le régime d'assurance-groupe d'un employeur qui compte moins de 25 participants.

Programmes spéciaux

Si un employé, en raison d'un handicap, se trouve exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur, ce dernier doit cependant lui verser une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur au régime, à la caisse ou au contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap (paragraphe 24 (4)). Mais il est interdit de refuser un emploi ou d'y apporter des conditions sur la base de l'adhésion obligatoire à ces régimes (paragraphe 24 (1)).

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

Si une personne ne peut s'acquitter des obligations essentielles, l'employeur, le locataire ou le pourvoyeur de services doit faire des efforts raisonnables afin de répondre aux besoins de cette personne sans subir de préjudice injustifié compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par un handicap peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur un handicap, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Contrats d'assurance

Les contrats d'assurance ci-après peuvent comporter des clauses de distinction, d'exclusion ou de préférence, et prévoir par exemple des primes ou des prestations différentes, pour des raisons fondées sur un handicap, mais ces clauses doivent cependant être fondées sur des motifs sérieux et raisonnables :

- (i) les contrats d'assurance-automobile;
- (ii) les contrats d'assurance-vie;
- (iii) les contrats d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;
- (iv) les contrats d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur - par exemple, un contrat d'assurance-groupe passé au nom de ses membres par l'Ontario Medical Association ou la Société du barreau du Haut Canada;
- (v) les rentes viagères (article 21).

Emploi

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par un handicap peut n'employer que des personnes ainsi associées ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit cependant être fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi

(alinéa 23 (1) a)).
Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur un handicap s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme

(alinéa 23 (1) c)).

Toute discrimination "à cause d'un handicap" est interdite dans tous les domaines visés expressément par le Code des droits de la personne (1981).

"À cause d'un handicap"

Il s'agit de l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure de l'une des affections suivantes :

- (i) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de déficacement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie. En voici quelques exemples : le diabète sucré, l'épilepsie, la paralysie, l'amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, la nécessité de recourir à un chien d'aveugle, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif,
- (ii) un état de déficience ou d'affaiblissement mental,
- (iii) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,
- (iv) un trouble mental (paragraphe 9 (1)),
- (v) une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues en vertu de la Loi sur les accidents du travail (paragraphe 9 (1)).

Absence d'accès ou de commodités

L'absence de moyens d'accès appropriés à des lieux, biens, services, installations ou logements constitue une discrimination contraire à l'esprit du Code. L'absence de commodités appropriées dans des lieux, biens, services, installations ou logements constitue également une discrimination. Cela signifie que l'on doit offrir l'accès et les commodités aux personnes handicapées à moins que cela ne cause un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources existentielles de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité. *Capacité de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles* Le droit à la non-discrimination reconnu à une personne handicapée n'est pas violé par le simple fait que cette dernière est incapable de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice d'un droit, en raison d'un handicap (paragraphe 16 (1)). Par exemple, le fait de refuser un emploi à une personne handicapée parce qu'elle ne peut, en raison de son handicap, s'acquitter des obligations essentielles de l'emploi en cause, ne constitue pas une violation du Code.

Par obligations et exigences "essentielles", il faut entendre tout ce qui touche aux éléments essentiels d'un service, d'un logement, d'un emploi, etc. Par exemple, si une personne handicapée présente sa candidature à un poste d'avocat, il n'est peut-être pas nécessaire qu'elle puisse faire fonctionner une photocopieuse. Mais si elle pose sa candidature à un emploi dans un atelier de photocopie, il se peut alors que le fait de pouvoir faire fonctionner une photocopieuse soit une condition essentielle de l'emploi.

Emploi

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur l'état familial s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son enfant, son père ou sa mère, ou à une personne qui est l'enfant, le père ou la mère d'un employé (alinéa 23 (1) d)).

Il est permis d'établir des distinctions fondées sur l'état familial dans une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi** et les règlements en découlant (paragraphe 24 (2)), mais il est interdit de refuser un emploi ou d'y apporter des conditions sur la base de l'adhésion obligatoire à ces régimes (paragraphe 24 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

* La *Loi sur les normes d'emploi* et les règlements qui en découlent énoncent que les régimes fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial en matière d'admissibilité, de contribution ou de prestations, sauf sur une base actuarielle.

État familial

Toute discrimination fondée sur l'état familial est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981). Par "état familial", il faut entendre le fait de se trouver dans une relation parent-enfant (paragraphe 9 (1)).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur l'état familial n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social, par exemple un club privé, qui sert les intérêts de personnes associées par l'état familial peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Un club de loisirs peut limiter l'accès à ses services et installations ou accorder une préférence en matière de cotisations ou autres droits des membres pour des raisons fondées sur l'état familial (paragraphe 19 (3)).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur l'état familial, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Contrats d'assurance

Les contrats d'assurance peuvent comporter des clauses de distinction, d'exclusion ou de préférence, et prévoir par exemple des primes ou des prestations différentes, pour des raisons fondées sur l'état familial, mais ces clauses doivent cependant être fondées sur des motifs sérieux et raisonnables :

- (i) les contrats d'assurance-automobile;
- (ii) les contrats d'assurance-vie;
- (iii) les contrats d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;
- (iv) les contrats d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur - par exemple, un contrat d'assurance-groupe passé au nom de ses membres par l'Ontario Medical Association ou la Société du barreau du Haut Canada;
- (v) les rentes viagères (article 21).

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes ainsi associées par l'état matrimonial peut n'employer que des personnes ainsi associées ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit cependant être fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) a)).

Un employeur peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur l'état matrimonial pourvu que cette exigence soit fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) b)). Toutefois, la Commission doit être convaincue que l'employeur auquel il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur l'état matrimonial s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint ou le conjoint d'un employé (alinéa 23 (1) d)). Il est permis d'établir des distinctions fondées sur l'état matrimonial dans une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi** et les règlements en découlant (paragraphe 24 (2)), mais il est interdit de refuser un emploi ou d'y apporter des conditions sur la base de l'adhésion obligatoire à ces régimes (paragraphe 24 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

* La *Loi sur les normes d'emploi* et les règlements qui en découlent énoncent que les régimes d'avantages sociaux ne peuvent établir de discrimination entre les employés pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial en matière d'admissibilité, de contribution ou de prestations, sauf sur une base actuarielle.

État matrimonial

Toute discrimination fondée sur l'état matrimonial est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981). Par "état matrimonial", il faut entendre le fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé, ou de vivre avec une personne dans une union conjugale hors des liens du mariage (paragraphe 9 (1)).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur l'état matrimonial n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social, par exemple un club privé, qui sert les intérêts de personnes associées par l'état matrimonial peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Un club de loisirs peut limiter l'accès à ses services et installations ou accorder une préférence en matière de cotisations ou autres droits des membres pour des raisons fondées sur l'état matrimonial (paragraphe 19 (3)).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur l'état matrimonial, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Contrats d'assurance

Les contrats d'assurance ci-après peuvent comporter des clauses de distinction, d'exclusion ou de préférence, et prévoir par exemple des primes ou des prestations différentes, pour des raisons fondées sur l'état matrimonial, mais ces clauses doivent cependant être fondées sur des motifs sérieux et raisonnables :

- (i) les contrats d'assurance-automobile;
- (ii) les contrats d'assurance-vie;
- (iii) les contrats d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;
- (iv) les contrats d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur - par exemple, un contrat d'assurance-groupe passé au nom de ses membres par l'Ontario Medical Association ou la Société du barreau du Haut Canada;
- (v) les rentes viagères (article 21).

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes ou de groupes de personnes associés par l'âge, par exemple un club de l'âge d'or, peut n'employer que des personnes ainsi associées ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit cependant être fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) a)).

Un employeur peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur l'âge (18 ans et plus et moins de 65 ans), pourvu que cette exigence soit fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) b)). Toutefois, la Commission doit être convaincue que l'employeur auquel il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur l'âge (18 ans et plus et moins de 65 ans) s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Il est permis d'établir des distinctions fondées sur l'âge (18 ans et plus et moins de 65 ans) dans une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre un employeur et un employé en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi** et les règlements en découlant (paragraphe 24 (2)), mais il est interdit de refuser un emploi ou d'y apporter des conditions sur la base de l'adhésion obligatoire à ces régimes (paragraphe 24 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

* La *Loi sur les normes d'emploi* et les règlements qui en découlent énoncent que les régimes d'avantages sociaux ne peuvent établir de discrimination entre les employés pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial en matière d'admissibilité, de contribution ou de prestations, sauf sur une base actuarielle.

Toute discrimination fondée sur l'âge est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981). L'âge est défini comme étant 18 ans ou plus, sauf :

- en matière d'emploi, pour lequel il est de 18 ans ou plus et moins de 65 ans (paragraphe 9 (1));
- dans le cas de contrats de logement passés par des personnes de 16 ou 17 ans qui se sont soustraites à l'autorité parentale et qui ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur le fait qu'elles ont moins de 18 ans (paragraphe 3a (1) et 3a (2)).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur l'âge n'est pas violé dans les cas ci-après.

Traitement préférentiel

Le Code permet d'accorder un traitement préférentiel fondé sur l'âge de 65 ans ou plus. Par exemple, le fait d'accorder des laissez-passer à ces personnes pour le transport en commun ne constitue pas un traitement discriminatoire (article 14).

Services et installations

Un organisme ou groupelement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social, par exemple un club de l'âge d'or, qui sert les intérêts de personnes associées par l'âge, peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Un club de loisirs peut limiter l'accès à ses services et installations ou accorder une préférence en matière de cotisations ou autres droits de membres pour des raisons fondées sur l'âge (paragraphe 19 (3)).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur l'âge, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Contrats d'assurance

Les contrats d'assurance ci-après peuvent comporter des clauses de distinction, d'exclusion ou de préférence, et prévoir par exemple des primes ou des prestations différentes, pour des raisons fondées sur l'âge, mais ces clauses doivent cependant être fondées sur des motifs sérieux et raisonnables :

- (i) les contrats d'assurance-automobile;
- (ii) les contrats d'assurance-vie;
- (iii) les contrats d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;
- (iv) les contrats d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur - par exemple, un contrat d'assurance-groupe passé au nom de ses membres par l'Ontario Medical Association ou la Société du barreau du Haut Canada;
- (v) les rentes viagères (article 21).

Toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981).
Programmes spéciaux
La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes d'un sexe en particulier peut n'employer que des personnes de ce sexe ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit être cependant fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) a)).

Un employeur peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur le sexe, pourvu que cette exigence soit fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) b)). Toute-fois, la Commission doit être convaincue que l'employeur auquel il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur le sexe s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Régimes d'avantages sociaux

Il est permis d'établir des distinctions fondées sur le sexe dans une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur en conformité avec la *Loi sur les normes d'emploi** et les règlements en découlant (paragraphe 24 (2)), mais il est interdit de refuser un emploi ou d'y apporter des conditions sur la base de l'adhésion obligatoire à ces régimes (paragraphe 24 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

* La *Loi sur les normes d'emploi* et les règlements qui en découlent énoncent que les régimes d'avantages sociaux ne peuvent établir de discrimination entre les employés pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial en matière d'admissibilité, de contribution ou de prestations, sauf sur une base actuarielle.

Tout discrimination fondée sur le sexe est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981). Le Code interdit également tout harcèlement pour des raisons fondées sur le sexe et toute avance sexuelle importune de la part d'une personne qui occupe un poste de commandement. La grossesse constitue également un motif illégitime de discrimination. On ne peut exercer de discrimination envers une femme parce qu'elle est enceinte ou peut le devenir.

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur le sexe n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes d'un sexe en particulier peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

L'utilisation de services et installations peut être limitée à des personnes du même sexe pour des raisons de décence (paragraphe 19 (1)).

Un club de loisirs peut limiter l'accès à ses services et installations ou accorder une préférence en matière de cotisations ou autres droits des membres pour des raisons fondées sur le sexe (paragraphe 19 (3)).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur le sexe, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

L'occupation d'un logement peut être restreinte aux personnes du même sexe (paragraphe 20 (2)).

Contrats d'assurance

Les contrats d'assurance ci-après peuvent comporter des clauses de distinction, d'exclusion ou de préférence, et prévoir par exemple des primes ou des prestations différentes, pour des raisons fondées sur le sexe, mais ces clauses doivent cependant être fondées sur des motifs sérieux et raisonnables :

- (i) les contrats d'assurance-automobile;
- (ii) les contrats d'assurance-vie;
- (iii) les contrats d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité;
- (iv) les contrats d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur - par exemple, un contrat d'assurance-groupe passé au nom de ses membres par l'Ontario Medical Association ou la Société du barreau du Haut Canada;
- (v) les rentes viagères (article 21).

Citoyenneté

Toute discrimination fondée sur la citoyenneté est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur la citoyenneté n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par la citoyenneté peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur la citoyenneté, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Emploi

Le fait qu'une loi ou un règlement de l'Ontario exige la citoyenneté canadienne ne constitue pas une violation du droit reconnu à la non-discrimination (paragraphe 15 (1)).

La citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec intention d'adopter la citoyenneté canadienne peut être une exigence imposée aux cadres supérieurs (paragraphe 15 (3)).

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur la citoyenneté s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Favoriser la participation canadienne

Le fait d'exiger la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent afin de favoriser la participation de Canadiens à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives ne constitue pas une violation du Code (paragraphe 15 (2)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

Toute discrimination fondée sur la croyance (par exemple, sur la religion d'une personne) est interdite dans tous les domaines visés expressément par le Code des droits de la personne (1981).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur la croyance n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par la croyance peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur la croyance, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Emploi

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par la croyance peut n'employer que des personnes ainsi associées ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit être cependant fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) a)).

Un particulier peut refuser d'employer quelqu'un pour des raisons fondées sur la croyance s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Le Code ne modifie en rien l'application de la Loi sur l'éducation* en ce qui concerne les fonctions des enseignants (paragraphe 18 (2)).

Écoles séparées

Le Code ne porte pas atteinte aux droits et privilèges accordés aux écoles séparées ou aux conseils d'écoles séparées par l'Acte d'Amérique du Nord britannique de 1867 et par la Loi sur l'éducation (paragraphe 18 (1)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

* Le paragraphe 235 (1) de la Loi sur l'éducation définit les fonctions des enseignants touchant la religion et la morale, la discipline, la langue d'enseignement, etc.

MOTIFS ILLICITES DE DISCRIMINATION

Race, ascendance, lieu d'origine, couleur et origine ethnique

Toute discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur et l'origine ethnique est interdite dans tous les domaines visés expressément par le *Code des droits de la personne* (1981).

Exceptions

Le Code prévoit que le droit reconnu à la non-discrimination pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur et l'origine ethnique n'est pas violé dans les cas ci-après.

Services et installations

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social tel qu'un club privé ou un organisme à caractère ethnique, qui sert les intérêts de personnes associées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur ou l'origine ethnique, peut n'accepter que ces personnes comme membres ou participants (article 17).

Logement

L'occupation d'un logement peut être refusée ou restreinte pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur ou l'origine ethnique, si le locataire doit utiliser la même salle de bains ou la même cuisine que le propriétaire ou sa famille (paragraphe 20 (1)).

Emploi

Un organisme ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social qui sert les intérêts de personnes associées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur ou l'origine ethnique, peut n'employer que des personnes ainsi associées ou leur accorder une préférence en matière d'emploi. Cette préférence doit être cependant fondée sur des motifs sérieux et raisonnables découlant de la nature de l'emploi (alinéa 23 (1) a)).

Un particulier peut refuser d'employer une personne pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur ou l'origine ethnique s'il a besoin d'une personne pour lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou en dispenser à un parent malade, âgé ou infirme (alinéa 23 (1) c)).

Programmes spéciaux

La mise en oeuvre d'un programme spécial ou d'un programme d'action positive qui répond aux exigences du paragraphe 13 (1) ne constitue pas une violation du Code. Se reporter à la section sur les programmes spéciaux.

Adhésion à une association professionnelle

Le Code des droits de la personne (1981) déclare ce qui suit :

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap (article 5).

Contrats, subventions et prêts du gouvernement

Le Code énonce que l'une des conditions des contrats du gouvernement est qu'aucune discrimination en matière d'emploi ne soit exercée au cours de l'exécution du contrat. Cette disposition s'applique à tous les contrats passés avec un ministère ou un organisme du gouvernement ontarien. Cette condition s'applique également aux prêts, subventions et garanties du gouvernement ontarien.

Il s'ensuit qu'un contrat, un prêt, une subvention ou une garantie peut être résilié ou annulé si une commission d'enquête constate qu'il y a eu discrimination en matière d'emploi lors de l'exécution du contrat, etc. (article 25).

Agences de placement

Le droit reconnu à un traitement égal en matière d'emploi englobe les activités des agences de placement (paragraphe 22 (4)). Il s'ensuit que les agences de placement ne peuvent exercer de discrimination pour un employeur, même lorsqu'on leur demande de le faire.

Régimes d'avantages sociaux

Le droit reconnu à un traitement égal en matière d'emploi est violé par le fait de refuser un emploi ou d'y apporter certaines restrictions parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, à une caisse de retraite ou à un régime de retraite ou à un contrat d'assurance-groupe, si l'exclusion ou la condition est fondée sur un motif illicite de discrimination (paragraphe 24 (1)).

Harcèlement

Le Code interdit tout harcèlement d'un employé par son employeur, son mandataire, ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la section sur le harcèlement.

Le Code des droits de la personne (1981) déclare ce qui suit :

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap (paragraphe 4 (1)).

Traitement égal en matière d'emploi

Le droit reconnu à "un traitement égal en matière d'emploi" englobe tous les aspects d'un emploi, y compris le recrutement, l'embauchage et toutes les autres étapes de la relation d'emploi telles que la formation, les mutations, les promotions, les conditions d'apprentissage, le congédiement et les mises à pied. Il englobe également les conditions d'emploi, par exemple le taux de rémunération, le travail supplémentaire, l'horaire de travail, les indemnités de congé, les quarts de travail, la discipline et l'évaluation du rendement.

Publicité relative à l'emploi

La publicité relative à l'emploi ne peut comporter des catégories d'emploi ou exiger des qualités inspirées directement ou indirectement par un motif illicite de discrimination (paragraphe 22 (1)).

Formules de demande d'emploi

Le droit reconnu à un traitement égal en matière d'emploi est violé par l'utilisation de formules de demande d'emploi ou le recours à des questions orales ou écrites indiquant des catégories d'emploi ou exigeant des qualités inspirées directement ou indirectement par un motif illicite de discrimination (paragraphe 22 (2)).

Entrevues

Il est permis de poser des questions touchant un motif illicite de discrimination lors d'une entrevue privée, pourvu que le Code autorise une discrimination fondée sur ce motif. Par exemple, le Code interdit de poser la question suivante sur une demande d'emploi : "Avez-vous déjà été reconnu coupable d'une infraction aux lois provinciales?" Un employeur peut cependant, lors d'une entrevue, poser à un candidat à un poste de chauffeur d'autobus de transport scolaire des questions sur son dossier de conduite (paragraphe 22 (3)).

Le Code des droits de la personne (1981) déclare ce qui suit :

Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap (article 3).

Par "capacité juridique", il faut entendre la présomption légale selon laquelle toute personne d'au moins 18 ans qui est en mesure de comprendre la nature et les conséquences de ce qu'elle fait, peut passer un contrat valable.

Le Code énonce également ce qui suit :

Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans.

Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans (paragraphe 3a (1) et 3a (2)).

Définition d'un contrat

Un contrat est une entente orale ou écrite. Le Code englobe tous les types de contrats, y compris un contrat passé avec un entrepreneur indépendant ou un sous-traitant, un contrat visant l'acquisition d'une maison, d'un logement en copropriété ou d'un autre type de logement, un contrat visant l'acquisition de locaux commerciaux tels que des locaux ou un immeuble pour des bureaux ou commerces, un contrat d'assurance, etc.

Contrats, subventions et prêts du gouvernement

Le Code énonce que l'une des conditions des contrats du gouvernement est qu'aucune discrimination en matière d'emploi ne soit exercée au cours de l'exécution du contrat. Cette disposition s'applique à tous les contrats passés avec un ministère ou un organisme du gouvernement ontarien. Cette condition s'applique également aux prêts, subventions et garanties du gouvernement ontarien.

Il s'ensuit qu'un contrat, un prêt, une subvention ou une garantie peut être résilié ou annulé si une commission d'enquête constate qu'il y a eu discrimination en matière d'emploi lors de l'exécution du contrat, etc. (article 25).

Le Code des droits de la personne (1981) déclare ce qui suit :

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap (paragraphe 2 (1)).

Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans.

Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans (paragraphe 3a (1) et 3a (2)).

Traitement égal en matière de logement

Le droit reconnu "à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement" comprend la location de locaux résidentiels et commerciaux.

Au moment de la location d'un logement ou d'un local commercial, le locataire a le droit d'être à l'abri de toute discrimination dans les conditions de son bail, ce qui comprend l'occupation du logement, le montant du loyer, les dépôts de garanties, les règlements, la fin du bail ou l'éviction.

Harèlement

Le Code interdit tout harcèlement d'un locataire pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la section sur le harcèlement.

DROITS RECONNUS

Services, biens et installations

Le Code des droits de la personne (1981) déclare ce qui suit :

Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap (article 1).

Traitement égal en matière de services, biens et installations

Le droit reconnu à "un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations" comprend les services, biens et installations fournis par les magasins, les cinémas, les restaurants, les tavernes, les stations-service, etc. Il englobe également les programmes d'enseignement et de formation dans les écoles, les universités et autres établissements d'enseignement, les services et installations fournis par les hôpitaux et les services dispensés par les compagnies d'assurances. Par exemple, un hôtel qui exigerait d'une personne de race noire, mais non des personnes de race blanche, le versement d'un acompte à l'arrivée contreviendrait au Code.

L'article 13 du *Code des droits de la personne* (1981) définit ainsi un programme spécial :

- il s'agit d'un programme destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique;
 - conçu pour aider une personne ou un groupe de personnes défavorisées à jouir ou à essayer de jouir de chances égales;
 - ou susceptible de favoriser l'élimination d'une discrimination interdite par le Code.
- À titre d'exemple, on peut mentionner un programme spécial visant à favoriser l'embauchage et l'avancement des femmes, ou à encourager l'inscription à l'université d'élèves autochtones ou d'adultes.

La mise en oeuvre d'un programme spécial ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu par le Code. La Commission peut faire enquête sur un programme spécial pour voir s'il répond aux exigences ci-dessus, et déclarer qu'il satisfait à ces exigences à condition que les modifications qu'elle recommande soient mises en oeuvre.

Ceux qui désirent mettre en oeuvre un programme spécial peuvent communiquer avec la Commission au préalable en vue de savoir si le programme proposé satisfait aux exigences du Code. La Commission peut autoriser le programme ou recommander que des modifications y soient apportées.

Une personne qui juge qu'une déclaration de la Commission touchant un programme spécial porte atteinte à ses droits peut demander à cette dernière de reconsidérer sa décision. (Se référer à la section sur le réexamen d'une décision de la Commission.)

Exception

La Commission n'a pas pouvoir de faire enquête sur un programme spécial mis en oeuvre par le gouvernement provincial ou un de ses ministères ou organismes.

Responsabilité d'empêcher le harcèlement

Une personne ayant le pouvoir nécessaire pour empêcher ou dissuader le harcèlement peut être considérée comme ayant la responsabilité de le faire. Lorsqu'une commission d'enquête est saisie d'une plainte de harcèlement, elle peut découvrir qu'une personne, par exemple un employeur ou un propriétaire, connaît ou aurait dû connaître les faits visés par la plainte et avait le pouvoir d'y mettre un terme. La commission d'enquête peut alors considérer cette personne responsable comme partie à l'instance (alinéa 38 (2) e) et, si le harcèlement se poursuit, elle peut émettre une ordonnance à son endroit de même qu'à l'endroit du premier responsable du harcèlement (paragraphe 40 (4)). Se référer à la section sur les commissions d'enquête pour de plus amples renseignements.

Avis et annonces discriminatoires (article 12)

En plus d'interdire la discrimination dans certains domaines, le Code interdit également l'annonce d'une intention discriminatoire et l'incitation à exercer une discrimination en matière d'emploi, de logement, etc. Cette intention peut être annoncée publiquement par le biais d'avis, d'écriteaux, de symboles qui sont déclarés illégaux par le Code.

Représailles

Le *Code des droits de la personne* (1981) reconnaît à chacun le droit de revendiquer et de faire respecter les droits qui lui sont reconnus par le Code et d'introduire des instances et d'y participer sans représailles ou menaces de représailles. Le fait d'exercer des droits à l'endroit d'une personne qui refuse de suivre des ordres de discrimination à l'endroit d'une autre personne constitue aussi une violation du Code. Par exemple, un employeur ne peut congédier un employé qui a déposé une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne ou qui a témoigné devant une commission d'enquête. Il ne peut non plus congédier un employé qui refuse de suivre un ordre de discrimination.

Le Code des droits de la personne (1981) et les autres lois ontariennes

L'article 46 du *Code des droits de la personne* (1981) déclare que le Code lie la Couronne et ses organismes et qu'il prévaut sur les dispositions conflictuelles des lois et règlements de l'Ontario qui entrent en vigueur après le 15 juin 1982. Les lois et règlements existants sont assujettis au Code sauf s'ils précisent expressément qu'ils s'appliquent malgré le Code.

Le Code définit le harcèlement comme étant "le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns" (paragraphe 9 (1)). Une personne est donc coupable de harcèlement lorsqu'elle se livre à des propos ou à des gestes fondés sur un motif d'illécite de discrimination qui ont pour effet d'humilier une personne ou de lui manifester du mépris.

Harcellement chez soi (paragraphe 2 (2)) et au travail (paragraphe 4 (2))

Le Code interdit à même immeuble de harceler l'occupant d'un logement pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'état d'assisté social.

Il interdit également à un employeur, à ses mandataires et aux autres employés de harceler un employé pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcellement sexuel (article 6)

Le Code interdit trois types de harcèlement sexuel. Le premier type d'interdiction porte sur le fait, pour le propriétaire d'un immeuble, son mandataire ou un de ses locataires ou pour un employeur, son mandataire ou un de ses employés, de faire, à l'endroit de l'occupant d'un logement ou d'un employé, "des remarques ou des gestes vexatoires, lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns". Des propos importuns à caractère sexuel ou des contacts physiques importuns constituent des exemples de ce type de comportement.

Le deuxième type de comportement interdit porte sur des sollicitations ou des avances sexuelles faites à quelqu'un par une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage. Le Code interdit à une personne de faire à quelqu'un des sollicitations ou des avances sexuelles dont elle connaît ou devrait connaître le caractère importun. Des avances faites par un supérieur à un employé, par un propriétaire à un locataire ou par un professeur à un élève constituent autant d'exemples de ce genre de comportement.

Un troisième type de comportement interdit porte sur l'exercice de représailles ou de menaces de représailles à l'endroit de quelqu'un qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles faites par une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage. Le fait pour un employeur de congédier ou de réintégrer un employé pour avoir refusé d'accéder à des avances sexuelles constitue un exemple de ce type de comportement.

Discrimination

Le Code des droits de la personne (1981) interdit plusieurs

sortes de discrimination.

Interdiction de porter directement atteinte à un droit (article 8)

Il s'agit de discrimination exercée par une personne agissant pour son propre compte. Par exemple, un propriétaire qui refuse de louer un logement à une personne en raison de sa race pratique une discrimination directe.

Interdiction de porter indirectement atteinte à un droit (article 8)

Il s'agit de discrimination exercée par le biais d'une autre personne. Par exemple, un propriétaire qui ordonne à son surintendant de ne pas louer de logement à des locataires de telle ou telle race pratique une discrimination indirecte.

Discrimination fondée sur une association (article 11)

Ce genre de discrimination est exercé à l'endroit d'une personne par suite de son association avec un membre d'un groupe qui fait l'objet de discrimination. Par exemple, un propriétaire de restaurant qui refuse de servir une personne qui se trouve en compagnie de son conjoint de race noire pratique une discrimination fondée sur l'association.

Discrimination indirecte (article 10)

Le Code interdit non seulement la discrimination manifeste, mais aussi la discrimination indirecte, c'est-à-dire des pratiques qui peuvent sembler différentes en elles-mêmes, mais qui ont des effets discriminatoires. Par exemple, un employeur peut interdire à son personnel le port de la barbe. S'il refuse d'embaucher un candidat qui porte la barbe pour des raisons religieuses, il peut être reconnu coupable de pratique discriminatoire indirecte, sauf si l'exception prévue ci-après s'applique.

L'article 10 prévoit également que des efforts raisonnables doivent être faits pour tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre sans pour cela causer de préjudice injustifié à la personne à laquelle il incombe de tenir compte de ces besoins, compte tenu des éléments suivants :

- le coût
- toute source extérieure de financement
- toute exigence en matière de santé et de sécurité

Exception

Le Code reconnaît qu'il peut y avoir des raisons légitimes d'imposer une exigence particulière, même si elle a pour effet d'exclure une personne pour un motif illégitime de discrimination. La personne qui impose une telle exigence doit être en mesure de prouver que l'exigence est fondée sur un motif sérieux et raisonnable dans les circonstances, ou que le Code la prévoit expressément, et qu'elle ne peut tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre sans subir elle-même de préjudice injustifié.

Le Code des droits de la personne (1981) reconnaît l'égalité des droits dans les domaines suivants :

- services, biens et installations
 - occupation d'un logement
 - contrats
 - emploi
 - adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle
- sans discrimination fondée sur les motifs suivants :

- la race
- l'ascendance
- le lieu d'origine
- la couleur
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la croyance
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- un handicap

- l'âge (en matière d'emploi, 18 à 65 ans; en matière de logement, à partir de 16 ans; dans les autres domaines, 18 ans et plus)
- l'état matrimonial (comprend la cohabitation, le veuvage, la séparation)
- l'état familial (relation parent-enfant)
- l'état d'assisté social (en matière d'occupation d'un logement seulement)
- l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement, pour une infraction à une loi provinciale ou une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon)

Harcellement

Le Code interdit le harcèlement, en matière d'emploi ou de logement, pour des raisons fondées sur le sexe, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, un handicap, l'âge, l'état familial, l'état matrimonial, l'état d'assisté social et l'existence d'un casier judiciaire. Il interdit également toute avance sexuelle importune. (Se reporter à la section sur le harcèlement.)

Exceptions

Le Code prévoit certaines exceptions, sur lesquelles la présente brochure donne des explications détaillées (section intitulée *Motifs illicites de discrimination* aux pages 16 à 32). En cas de doute sur l'application d'une exception à une situation particulière, on est prié de se reporter au Code ou de communiquer avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

La Commission ontarienne des droits de la personne

Membres

La Commission ontarienne des droits de la personne, instituée en 1962 lors de l'adoption du premier code ontarien des droits de la personne, est chargée de faire appliquer le *Code des droits de la personne* (1981). Ses membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. La Commission se compose, selon le texte même du Code (article 26), d'au moins sept commissaires.

Fonctions

L'article 28 définit ainsi les fonctions de la Commission :

- a) favoriser la connaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;
- b) promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect du *Code des droits de la personne* (1981);
- c) recommander l'étude d'un projet ou d'un programme spécial visant à satisfaire aux exigences du paragraphe 13 (1) (voir la section de la présente brochure sur les programmes spéciaux);
- d) élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus par le *Code des droits de la personne* (1981);
- e) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en oeuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention du *Code des droits de la personne* (1981);
- f) enquêter sur des incidents et des circonstances qui suscitent ou tendent à susciter une tension ou un conflit dû à l'identification de personnes par un motif illégitime de discrimination et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;
- g) enquêter sur des problèmes susceptibles de survenir dans une collectivité et dus à l'identification de personnes par un motif illégitime de discrimination, et favoriser et coordonner des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de tels problèmes;
- h) promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits de discrimination par un motif illégitime de discrimination;
- i) exécuter le *Code des droits de la personne* (1981) et les ordonnances des commissions d'enquête;
- j) s'acquitter des fonctions que lui assigne le *Code des droits de la personne* (1981) ou une autre loi.

C'est en 1962 que l'Ontario regroupa pour la première fois diverses dispositions qui avaient été adoptées touchant la discrimination en un code des droits de la personne. Depuis lors, le code fut amendé à plusieurs reprises. En 1981, un nouveau code fut adopté, et le nouveau *Code des droits de la personne* a été proclamé le 15 juin 1982.

Le but visé par le *Code des droits de la personne* (1981) est de créer au sein de la collectivité un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de la personne et de faire en sorte que chacun se sente membre à part entière de la collectivité canadienne et capable d'apporter sa contribution à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province.

Ces principes sont ainsi résumés dans le préambule du Code :

ATTENDU que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

ATTENDU que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de la personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit...

Le présent guide vise à aider les Ontariens à bien comprendre les droits et obligations qui leur sont reconnus par le *Code des droits de la personne* (1981). En raison de la nature même des droits qu'il prévoit, ce texte de loi est quelque peu complexe. Quand on s'écarte de la langue de la loi pour chercher à clarifier, on court le risque de le simplifier à outrance. Il a semblé néanmoins important de chercher à illustrer concrètement les principes reconnus par le Code. À noter que les exemples donnés sont des exemples hypothétiques, choisis au hasard, et qu'ils n'indiquent aucunement que des pratiques discriminatoires existent dans les secteurs de l'emploi ou des services, ou les autres secteurs illustrés. Loin d'être un exposé complet du texte de loi, le présent guide n'est qu'un résumé de ses principes généraux. Pour juger de l'application des dispositions du Code à un cas particulier, on est prié de consulter le *Code des droits de la personne* (1981) et de communiquer avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

MOTIFS ILLICITES DE DISCRIMINATION

16	Race, ascendance, lieu d'origine, couleur et origine ethnique
17	Exceptions
18	Croyance
17	Exceptions
18	Citoyenneté
18	Exceptions
19	Sexe
19	Exceptions
21	Orientation sexuelle
21	Age
22	Exceptions
24	Etat matrimonial
24	Exceptions
26	Etat familial
26	Exceptions
28	Handicap
28	"A cause d'un handicap"
28	Exceptions
31	Etat d'assisté social
31	Exceptions
32	Existence d'un casier judiciaire
32	Exceptions
33	Le droit de plainte
33	Dépôt des plaintes
33	Décision de la Commission de ne pas traiter une plainte
34	Traitement des plaintes
34	Réunion de constatation des faits
34	Enquête
35	Conciliation
35	Responsabilités des commissaires
35	Réexamen d'une décision de la Commission
35	Marche à suivre
36	Commission d'enquête
36	Constitution d'une commission d'enquête
36	Pouvoirs
37	Appel
37	Poursuites
38	Bureaux de la Commission

PROCÉDURE

INTRODUCTION

4	La Commission ontarienne des droits de la personne
	• Membres
	• Fonctions
5	Le Code des droits de la personne (1981) - Aperçu général
6	Discrimination
7	Harcèlement
8	Responsabilité d'empêcher le harcèlement
8	Avis et annonces discriminatoires
8	Représailles
8	Le Code des droits de la personne (1981) et les autres lois ontariennes
9	Programmes spéciaux

DROITS RECONNUS

10	Services, biens et installations
	Traitement égal en matière de services, biens et installations
11	Logement
	Traitement égal en matière de logement
	Harcèlement
12	Contrats
	Définition d'un contrat
	Contrats, subventions et prêts du gouvernement
13	Emploi
	Traitement égal en matière d'emploi
	Publicité relative à l'emploi
	Formules de demande d'emploi
	Entrevues
	Contrats, subventions et prêts du gouvernement
	Agences de placement
	Régimes d'avantages sociaux
	Harcèlement
15	Adhésion à une association professionnelle

GUIDE DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE (1981)

Ontario

Commission des droits de la personne